

Trust, Kultur Organisasi, Kepemimpinan Transformational dan Nilai Perusahaan

Acep Suherman¹, Suratno², Widarto Rachbini³

^{1, 2, 3} Universitas Pancasila, Jl. Raya Lenteng Agung, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12640

INFO ARTIKEL

JEL Classification:

L25

Keywords:

organizational performance, trust, organizational culture, tranformational leadership, corporate value.

ABSTRACT

The purposes of this study are to examine and to explain that Trust and culture organization and the transformation leadership has an effect positively significant to the performance and the performance has an effect positively to the corporate value. The Data was used for this study are primery data that was collected from questionnaires were sent to the general manager, the manager supervisor and the assistance supervisor that's worked in the hotel's industry in Sukabumi, 200 questionnaire was collected from the 350 quetionnaire. The results shows that trust have not effect to the performance, Culture organization has an effect positively significant performance, transformational leadership has an effect positively significant to the performance and performance has an effect positively significant to the corporate value. Result of this study expected can give theoritical contribution at development of model and concept of performance and behavior of accounting, regarding measurement of organizational performance business. Evaluated from practical benefit, result of this study expected can give practical contribution to organization, especially in the case management of trust, organizational culture, tranformational leader for decesion making of organizational.

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk membuktikan dan menjelaskan bahwa Trust, Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari quesioner yang disebar kepada para General manager, Manager, Supervisor dan Asisten Supervisor yang bekerja pada industri perhotelan yang berada di Sukabumi, dari 350 quesioner yang disebar terkumpul sebanyak 200 quesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa trust tidak berpengaruh terhadap kinerja, kultur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil dari penelitian ini berharap memiliki kontribusi secara teoritis untuk lebih mengembangkan akuntansi keprilaku yang berpengaruh terhadap kinerja, dan secara praktis hasil penelitian ini berharap bermanfaat untuk para manager agar lebih memperhatikan keprilaku dalam sebuah organisasi bisnis.

*Email Korespondensi: ¹acepsuhermanse@yahoo.com, ²soeratno_54@yahoo.com, ³yeswid@gmail.com

1. Pendahuluan

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi manajemen dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencegah mereka berperilaku menyimpang dari yang diinginkan guna dapat tercapainya tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian jelas bahwa pengukuran kinerja dapat memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkannya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2001). Kinerja dihasilkan oleh perilaku manusia yang menumbuhkan kepercayaan (*Trust*), Kultur Organisasi serta kepemimpinan pemimpin yang membentuk iklim dalam sebuah organisasi menjadi kondusif.

Trust adalah derajat dimana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya didalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko *Trust* merupakan tingkat kepercayaan dimana seorang individu memiliki kompetensi dan individu tersebut mampu melakukan dalam suatu tindakan yang fair, etis, dan dengan cara yang dapat diprediksikan (Nyhan dan Marlowe, 1997; Nyhan, 2000). *Trust* mempengaruhi seluruh hubungan antara individu dengan kelompok individu (Martins, 2002), *trust* merupakan kunci bagi kinerja perusahaan karena *trust* memungkinkan kerjasama yang bersifat sukarela. *Trust* membantu pengembangan dan pemeliharaan internal diantara berbagai kelompok dalam perusahaan yang memungkinkan terjalannya kerjasama yang baik diantara anggota perusahaan. Dalam hubungan dengan pihak luar akan menimbulkan kesediaan konsumen memberikan umpan balik bagi perusahaan dan terciptanya loyalitas konsumen. Perusahaan juga akan memberikan yang terbaik bagi konsumennya dengan selalu mewujudkan keinginan dan kebutuhan konsumen dengan terus menerus berusaha membuat konsumen puas. Atas dasar uraian diatas *trust* diyakini dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya saling kepercayaan

antara lain akan menurunkan waktu yang diperlukan dalam memfinalisasi satu transaksi, sehingga biaya transaksi menjadi turun (Biljsma dan Koopman, 2003), dan terciptanya efisiensi.

Kultur organisasi didefinisikan sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma-norma perilaku, dan harapan-harapan (Grenberg dan Baron, 2003). Kultur merupakan kumpulan pemikiran, kebiasaan, sikap, perasaan, dan pola perilaku (Clemente dan Greenspan, 1999 dalam Dwiastuti 2011). Kultur juga dapat diartikan sebagai pola susunan, bahan, atau perilaku yang diadopsi oleh sebuah masyarakat (perusahaan, kelompok, atau tim) sebagai sebuah cara untuk memecahkan masalah. Kultur organisasi merupakan penggerak kinerja perusahaan, ketika anggota organisasi mengenal kultur organisasi positif, maka lingkungan kerja cenderung menjadi menyenangkan, sehingga akan mendorong semangat kerja (Sadri dan Lees, 2001). Dengan lingkungan kerja tersebut, kerjasama dan berbagi informasi diantara anggota organisasi dapat meningkat dan dapat pula membuka ide-ide baru (Goffe dan Jones, dalam Dwiastuti 2011). Kultur organisasi yang positif menyebabkan antara lain birokrasi dalam perusahaan tidak rumit, kultur organisasi menyebabkan anggota organisasi merasa dekat satu dengan yang lainnya, sehingga biaya pengendalian akan rendah dan efisien.

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan menciptakan efisiensi dan mendorong kinerja, dengan pengawasan yang terkoordinir dengan baik seluruh target yang direncanakan akan tercapai. Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, secara individu, kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, dan motivasi. Para pemimpin menciptakan kesatuan dan menyelesaikan perselisihan ditingkat kelompok, dan akhirnya pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan dalam organisasi (Melers et al, dalam Kreitner dan Kinicki, 2010).

Ukuran kinerja financial adalah sebagai

akibat dari kepercayaan konsumen yang memberikan kepercayaan kepada entitas sehingga konsumen memilihnya sebagai partner transaksi yang saling menguntungkan, kepercayaan tidak dengan sendirinya muncul tetapi melalui proses yang panjang yang dilakukan oleh karyawan, manajemen, dewan direksi dan dewan komisaris yang membentuk kultur organisasi yang menjadi *Competitif advanted* dibandingkan dengan perusahaan lain.

Trust konsumen terhadap perusahaan akan meningkatkan penjualan sehingga berpengaruh pada sektor pendapatan perusahaan, sehingga kinerja perusahaan meningkat. Kultur organisasi yang dibentuk oleh perusahaan akan menghasilkan efisiensi dalam pengelolaan beban operasional maupun non operasional sehingga biaya pengendalian dan pemeliharaan rendah maka akan menghasilkan profit yang meningkat, kepemimpinan dengan kemampuan memimpin bisa mengendalikan dan mengawasi agar target-target yang telah ditetapkan dalam sebuah anggaran terpenuhi, sehingga kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja semua komponen yang terlibat dalam perusahaan yang terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya keuangan, tata kelola, material, pangsa pasar serta kebijakan, sehingga kinerja perlu diukur agar bisa dijadikan alat evaluasi bagi manajemen untuk melakukan perbaikan-perbaikan, pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personennya berdasarkan sasaran, standard, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2000).

Balanced Scorecard adalah alat yang menyediakan pengukuran komprehensif bagi para manajer tentang bagaimana organisasi mencapai kemajuan lewat sasaran-sasaran strategisnya (Purwati dan Darsono, 2013). *Balanced scorecard* diperkenalkan pertama kali oleh Kaplan dan Norton pada tahun 1992 dalam artikel di *Harvard Business Review* yang berjudul *The Balanced Scorecard Measures That Drives Performance*. Dalam artikel ini disebutkan

bahwa *balanced scorecard* merupakan suatu alat akuntansi manajemen yang digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan yang ditinjau dari perspektif finansial (*financial perspective*) dan perspektif non finansial (*Customer Perspective, Internal Business Process Perspective, dan Learning and Growth Perspective*) secara seimbang. Sasaran perusahaan yang dirumuskan dari penjabaran visi dan misi perlu menerapkan adanya ukuran untuk menentukan keberhasilan untuk pencapaian sasaran.

Tujuan dari manajemen keuangan adalah memaksimalkan nilai perusahaan, nilai perusahaan merupakan kondisi tertentu yang telah dicapai oleh perusahaan dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan setelah melalui suatu proses kegiatan selama beberapa periode. Masyarakat menilai dengan bersedia membeli sahamnya dengan harga tertentu sesuai persepsinya. Meningkatnya nilai perusahaan adalah prestasi manager sebagai agen yang sesuai dengan keinginan pemiliknya, karena dengan meningkatnya nilai perusahaan maka kesejahteraan para pemilik juga meningkat. Menurut Keown (2004) nilai perusahaan merupakan nilai pasar atas surat berharga hutang dan ekuitas perusahaan yang beredar. Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap keberhasilan perusahaan (kinerja perusahaan) yang sering dikaitkan dengan harga saham.

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh *trust*, kultur organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian tersebut masih ada perbedaan hasil antara satu peneliti dengan peneliti yang lainnya, diantara peneliti yang melakukan terhadap terhadap hal tersebut adalah Partiwati (2006) dengan hasil penelitian kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap strategi integrasi. Strategi integrasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sedangkan penelitian yang dilakukan Dwistuti (2011) tidak berhasil membuktikan bahwa *trust* memiliki pengaruh dengan hasil penelitian *Trust* belum mampu menjadi penggerak *intellectual capital*. Penelitian yang dilakukan Arista (2012) terhadap kultur organisasi mampu membuktikan

bahwa kultur organisasi berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan terbukti dan hasil ini sejalan dengan penelitian Wilkins (1993) dalam Asmarani (2006) yang menyimpulkan bahwa budaya disiplin, inovatif dan kerja keras yang dibina dengan baik dan berkesinambungan akan menciptakan kultur perusahaan yang baik, sedangkan penelitian yang dilakukan Dwiasuti (2011) tidak berhasil membuktikan bahwa kultur organisasi memiliki pengaruh dengan hasil penelitian Kultur organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap human capital dan kultur organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *customer capital* dan struktural *capital*.

2. Telaah Teori dan Pengembangan Hipotesis

Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap perusahaan yang sering dihubungkan dengan harga saham, harga saham yang tinggi membuat nilai perusahaan juga tinggi. Tujuan utama perusahaan untuk memaksimalkan kekayaan atau nilai perusahaan (Salvatore, 2005). Menurut Husna (2000), nilai perusahaan merupakan harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli apabila perusahaan tersebut dijual, sedangkan menurut Keown (2004) nilai perusahaan merupakan nilai pasar atas surat berharga hutang dan ekuitas perusahaan yang beredar. Nilai perusahaan yang tinggi akan membuat pasar percaya tidak hanya kepada kinerja perusahaan saat ini namun juga pada prospek perusahaan dimasa yang akan datang. Secara umum banyak teknik dan metode yang telah dikembangkan dalam penilaian perusahaan diantaranya : a) pendekatan laba antara lain metode ratio tingkat laba atau *price earning ratio*, metode kapitalisasi proyeksi laba ; b) pendekatan arus kas antara lain metode diskonto arus kas; c) pendekatan deviden antara lain metode pertumbuhan deviden; d) pendekatan aktiva antara lain metode penilaian aktiva; e) pendekatan harga saham; f) pendekatan *economic value added* (Suharli, 2002). Nilai perusahaan merupakan kondisi tertentu yang telah dicapai oleh perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan setelah melalui suatu proses kegiatan

selama beberapa periode (Sudiyatno, 2010). Meningkatnya nilai perusahaan adalah prestasi yang sesuai dengan keinginan para pemiliknya, karena dengan meningkatnya nilai perusahaan maka kesejahteraan para pemilik juga meningkat dan ini adalah tugas tugas dari manager sebagai agen yang telah diberikan kepercayaan-kepercayaan oleh pemilik perusahaan untuk menjalankan perusahaan.

Dari uraian diatas variabel nilai perusahaan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- Pendekatan laba antara lain metode ratio tingkat laba atau *price earning ratio*, metode kapitalisasi proyeksi laba, yaitu kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba bersih.
- Pendekatan arus kas antara lain metode diskonto arus kas yaitu ketersediaan kas bersih dalam perusahaan untuk membiayai operational dan pengembaliannya kepada pemilik.
- Pendekatan aktiva antara lain metode penilaian aktiva yaitu peningkatan nilai aktiva.
- Pendekatan *economic value added* yaitu pertumbuhan pembelajaran dengan inovasi penggunaan teknologi dan pemberian nilai tambah.

Penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi. Oleh karena itu informasi akuntansi yang memenuhi kebutuhan tersebut adalah informasi akuntansi manajemen yang dihubungkan dengan individu yang memiliki peran tertentu dalam organisasi. Tipe informasi akuntansi manajemen yang memiliki karakteristik seperti itu disebut informasi akuntansi pertanggungjawaban. Manfaat penilaian kinerja menurut Mulyadi (2001) adalah:

- Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, tranfer, dan pemberhentian
- Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan

dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan satu dasar bagi distribusi penghargaan.

Untuk mengantisipasi tidak tersedianya data-data kinerja objektif dalam sebuah penelitian, maka dimungkinkan untuk menggunakan kinerja subjektif, yang berdasarkan persepsi manager (Beal, 2000). Zahra and Das (1993) membuktikan bahwa ukuran kinerja subjektif memiliki tingkat realibilitas dan validitas yang tinggi. Disamping itu penelitian Voss and Voss (2000) menunjukkan adanya korelasi yang erat antara ukuran kinerja subjektif dengan ukuran kinerja objektif.

Trust yang dibangun oleh perusahaan akan meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan sehingga meningkatkan penjualan, maka kinerja perusahaan akan meningkat, dengan demikian *trust* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2006) dan Paliszkiwicz (2012). Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Astuti (2011) *trust* belum mampu sebagai penggerak intelektual kapital terhadap kinerja perusahaan.

Kultur organisasi yang dibentuk oleh perusahaan akan menghasilkan biaya pengendalian dan pemeliharaan rendah maka akan menghasilkan profit yang meningkat. sehingga kultur organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Arista dengan kesimpulan kultur organisasi berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan terbukti sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Zhang Xiaojun (2009) menemukan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dengan kesimpulan kultur organisasi menghasilkan nilai tambah kompetitive perusahaan sehingga kultur organisasi berpengaruh terhadap berpengaruh kinerja organisasi.

Kepemimpinan yang ada dalam pe-

rusahaan mampu mengelola perusahaan dengan optimalisasi sumberdaya sehingga kepemimpinan tersebut mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhahmasari dan Suprayitno (2010) yang meneliti tentang Pengaruh, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan yang digerakan oleh *trust*, kultur organisasi dan Kepemimpinan akan menghasilkan nilai perusahaan meningkat, sehingga kinerja perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiyatno (2010) dengan kesimpulan kinerja perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, semakin tinggi kinerja perusahaan maka semakin tinggipula nilai perusahaan.

3. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan industri perhotelan yang berada di Sukabumi. Pola pengambilan sampel secara purposive sampling, yaitu para manager, Dari kriteria-kriteria diatas yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah, *general manager*, manager, supervisor dan Assisten Supervisor yang terdiri dari, *room division*, *food and beverage*, *front office*, *marketing*, *accounting*, sumber daya manusia dan *property mekanikal dan elektrical (manager maintenance)*. Dengan asumsi respon rate responden diperkirakan 70 %, sehingga dikirim sebanyak 350 kuesioner. Penelitian ini menggunakan jenis data sujektif dengan sumber data adalah data primer. Data primer dikumpulkan menggunakan survey dengan teknik pengumpulan data kuesioner, yaitu mengirim kuesioner langsung kepada perusahaan-perusahaan dan contact person kepada responden.

Varibel *trust* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Robbins (2003) yang terdiri dari lima item pernyataan

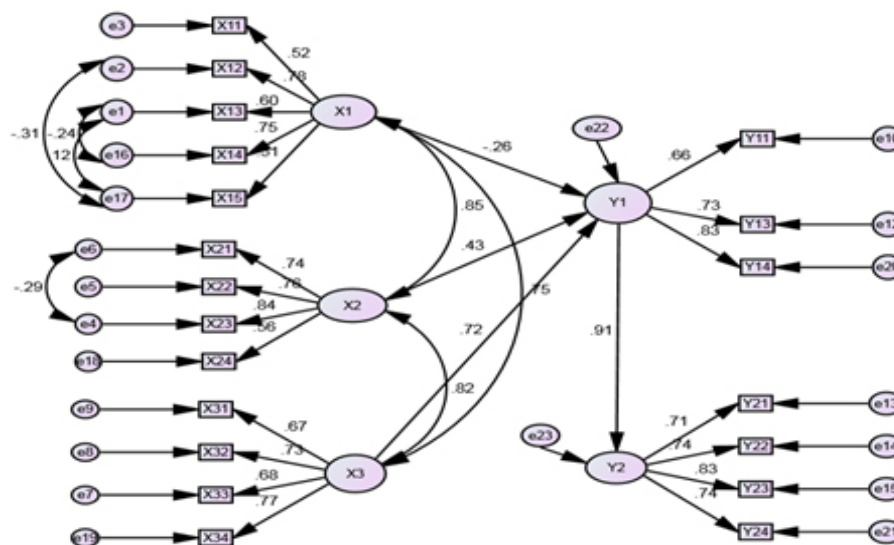
terhadap lima indikator yaitu : *integrity, competence, consistency, loyalty, openness*. Variabel Kultur Organisasi diukur dengan pendapat Denison and Misra dalam Kusumawati (2008) yang merumuskan indikator-indikator budaya organisasi yang terdiri dari: Misi, Konsisten, Adaptabilitas, Pelibatan, dengan empat pernyataan.

Variabel Kepemimpinan Transformational Bernard Bass (NN, 2009), yang diukur dengan indikator-indikator kepemimpinan transformational yang terdiri dari *idealized influence* (karisma), *motivasi inspirasional*, *stimulasi intelektual*, *pertimbangan individual*, dengan empat pernyataan Kinerja Perusahaan menggunakan pendekatan balance Scorecard terdiri dari : Perspektif keuangan, Perspektif pelanggan, Perspektif bisnis internal, Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan empat pernyataan. Nilai Perusahaan (Y2), nilai perusahaan dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : Pendekatan laba, Pendekatan arus, Pendekatan aktiva, *economic value* dengan empat pernyataan. Semua pernyataan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju 5, Tidak Setuju 2, Ragu-ragu 3, Setuju 4 dan sangat setuju 5). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan bantuan software AMOS 18 dan SPSS 20.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mendapatkan kesimpulan apakah hipotesis penelitian yang dirumuskan didukung atau tidak didukung oleh fakta data empirik yang telah dikumpulkan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pendekatan statistik, maka hipotesis yang diuji adalah hipotesis yang dinyatakan dalam bentuk hipotesis nol (H_0). Uji statistik yang dimaksud adalah dengan uji t dengan tujuan untuk menguji apakah sebuah variabel yang mempengaruhi, berpengaruh signifikan terhadap sebuah variabel. Hasil pengujian tampak sebagaimana Gambar 1.

Parameter estimasi -0,289 untuk pengujian pengaruh *trust* terhadap kinerja perusahaan menunjukkan nilai Probabilitas 0,097. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 *trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Parameter estimasi 0,267 untuk pengujian pengaruh kultur organisasi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan nilai Probabilitas 0,022. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$) maka kultur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Parameter estimasi 0,601 untuk pengujian pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja perusahaan menunjukkan nilai probabilitas 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)



Gambar 1: Hasil Pengujian

maka kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Parameter estimasi 0,925 untuk pengujian pengaruh Kinerja perusahaan terhadap kinerja nilai perusahaan menunjukkan nilai probabilitas (0,000). Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, ((0,000<0,05) kinerja perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Gambaran persamaan strukturalnya adalah:

$$1. Y1 = -0.289 \cdot X1 + 0.267 \cdot X2 + 0.601 \cdot X3 + e$$

$$2. Y2 = 0.925 \cdot Y1 + e$$

Keterangan:

X1 = *trust*

X2 = kultur organisasi

X3 = kepemimpinan transformasional

Y1 = kinerja perusahaan

Y2 = nilai perusahaan

Analisis jalur dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung maupun tidak langsung serta total pengaruhnya. Berdasarkan hasil penelitian kultur organisasi secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 0,432 sehingga dan berpengaruh tidak langsung terhadap nilai perusahaan sebesar 0,394 ini diperoleh dari perkalian antara pengaruh langsung kultur organisasi terhadap kinerja dengan kinerja terhadap nilai perusahaan (0,432 X 0,912), sehingga kultur organisasi melalui kinerja bisa meningkatkan nilai perusahaan sebesar 0.394. Kepemimpinan transformational secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 0,722 sehingga dan berpengaruh tidak langsung terhadap nilai perusahaan sebesar 0,659 ini diperoleh dari perkalian antara pengaruh langsung kepemimpinan transformational terhadap kinerja dengan kinerja terhadap nilai perusahaan (0,722 X 0,912), sehingga kepemimpinan transformational melalui kinerja bisa meningkatkan nilai perusahaan sebesar 0.659.

Hasil uji hipotesis terhadap *Trust* yang dibentuk oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan di lingkungan industri perhotelan

yang berada di Sukabumi dan sekitarnya, *trust* yang dibangun oleh seluruh karyawan melalui integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas dan keterbukaan tidak memiliki efek terhadap peningkatan kinerja, sehingga berapapun *trust* ditingkatkan tidak akan memiliki efek terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Partiwi Dwiastuti (2011) yang meneliti *trust* sebagai penggerak intelektual kapital terhadap kinerja organisasi dengan hasil *trust* belum mampu meningkatkan ratio pendapatan. Hasil pengujian ini juga bertentangan dengan Biljma dan Koopman (2003) yang mengemukakan adanya saling keterbukaan akan menurunkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu transaksi, dengan menurunnya biaya transaksi akan menciptakan efisiensi, juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Pratiwi (2006) dengan hasil bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap strategi integrasi, strategi integrasi berpengaruh terhadap kinerja, juga bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Joanna Paliszkievicz (2012) dengan hasil kepercayaan manager dan kepercayaan organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja perusahaan, *trust* berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis terhadap kultur organisasi yang dibentuk oleh perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan di lingkungan industri perhotelan yang berada di Sukabumi dan sekitarnya, kultur organisasi yang dibangun oleh seluruh karyawan melalui visi, konsistensi, adaptasi dan pelibatan, memiliki efek terhadap peningkatan kinerja secara statistik berpengaruh sebesar 0,267 dari seluruh yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikansi 0,022, sehingga jika kultur organisasi ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 26,7%. Hasil uji hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Partiwi Dwiastuti (2011) yang meneliti kultur organisasi sebagai penggerak intelektual kapital terhadap kinerja

organisasi dengan hasil kultur organisasi belum mampu membuat ratio pendapatan. Hasil pengujian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Arista (2012) dengan hasil kultur organisasi berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan, Zhay Xiaojun (2009) dengan hasil kultur organisasi menghasilkan nilai tambah kompetitive perusahaan sehingga kultur organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil uji hipotesis terhadap kepemimpinan transformational yang dibentuk oleh perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan di lingkungan industri perhotelan yang berada di Sukabumi dan sekitarnya, kepemimpinan transformational yang dibangun oleh seluruh karyawan dengan *idealize influence* (kharisma), *motivation inspiration*, *stimulasi intelektual* dan pertimbangan pribadi, memiliki efek terhadap peningkatan kinerja secara statistik berpengaruh sebesar 0,601 dari seluruh yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan tingkat signifikasi sangat signifikan 0,000 sehingga jika kepemimpinan ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 60 %. Hasil uji hipotesis sejalan dengan yang dilakukan oleh Bhahmasari dan Suprayitno (2008) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Arista (2012) dengan hasil penelitian yaitu kepemimpinan pemimpin berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratignua, dkk (dengan hasil ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis terhadap kinerja perusahaan yang dibentuk oleh perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan nilai perusahaan di lingkungan industri perhotelan yang berada di Sukabumi dan sekitarnya, kinerja perusahaan yang dibangun oleh seluruh karyawan dengan keuangan (laba), bisnis internal, pertumbuhan dan pembelajaran, memiliki efek terhadap

peningkatan nilai perusahaan secara statistik berpengaruh sebesar 0,925 dari seluruh yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan tingkat signifikasi sangat baik 0,000 sehingga jika kinerja ditingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai perusahaan sebesar 92,5% Hasil uji hipotesis sejalan dengan yang dilakukan oleh Bambang Sudiayatno (2010) dengan hasil kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, semakin tinggi kinerja perusahaan semakin tinggi nilai perusahaan. Hasil uji hipotesis sejalan dengan yang dilakukan oleh Bambang Sudiayatno (2010) dengan hasil kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, semakin tinggi kinerja perusahaan semakin tinggi nilai perusahaan, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hermu Ningsih (2013) dengan hasil variabel profitabilitas, growth opportunity dan struktur modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, ini berarti semakin besar profitabilitas, semakin tinggi peluang pertumbuhan dan semakin besar proporsi hutang dalam struktur pendanaan perusahaan, maka semakin besar pula nilai perusahaan, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilonna Elisabeth Telepta (2011) dengan hasil return on asse dan earning per share berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Yuningsih, Made Gde Wirakusumah (2006) dengan hasil return on asset terbukti berpengaruh positif secara statistik pada nilai perusahaan.

5. Simpulan, Keterbatasan, dan Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah *trust* berpengaruh terhadap kinerja. Dalam kontek ini *trust* diuji terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian dengan SEM AMOS diketahui bahwa secara statistik hipotesis

tersebut ditolak artinya variabel *trust* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kultur organisasi terhadap kinerja perusahaan. Dalam konteks ini Kultur organisasi diuji terhadap kinerja perusahaan dengan SEM AMOS diketahui bahwa secara statistik hipotesis tersebut diterima artinya kultur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja. Dalam konteks ini kepemimpinan transformational diuji terhadap kinerja dengan SEM AMOS diketahui bahwa secara statistik hipotesis tersebut diterima artinya kepemimpinan transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perusahaan.
4. Hipotesis ke empat yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kinerja terhadap nilai perusahaan. Dalam konteks ini kinerja perusahaan di uji terhadap nilai perusahaan dengan SEM AMOS diketahui bahwa secara statistik hipotesis tersebut diterima artinya kinerja perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis bagi para akademisi dan peneliti untuk melakukan penggalan yang lebih mendalam mengenai kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh variabel-variabel keperilaku. Implikasi teoritis selanjutnya sebagai agenda penelitian yang akan datang adalah para akademisi maupun para peneliti dapat melakukan penelitian serupa dengan mengambil objek yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan pengujian kembali peran *trust*, kultur organisasi dan kepemimpinan transformational sebagai penggerak kinerja terhadap nilai perusahaan di tempat dan bentuk perusahaan yang berbeda, untuk penelitian selanjutnya, dapat juga dilakukan perluasan model yang dikembangkan.

Gagalnya uji statistik untuk menerima

hipotesis 1 mengimplikasikan bahwa perusahaan diharapkan untuk memperhatikan integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas dan keterbukaan untuk semua karyawan dalam perusahaan akan mengakibatkan tugas-tugas yang dipikul oleh manajemen dapat didelegasikan dengan baik sehingga pengendalian dapat dilakukan dengan lebih mudah. Hipotesis 2 secara statistik diterima yang memberikan implikasi kepada manager untuk mendaya gunakan kultur organisasi dalam perusahaan melalui sosialisasi tentang misi dan visi, pelatihan keahlian agar bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi, harus melibatkan seluruh karyawan dan dilakukan secara konsisten. Hipotesis 3 secara statistik diterima memberikan implikasi kepada manager untuk mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transformational melalui komitmen, memberikan motivasi inspirasi, lebih memperhatikan perkembangan teknologi, serta pemimpin harus lebih memperhatikan kebutuhan anggotanya. Diterimannya hipotesis 4 secara statistik memberikan implikasi kepada manager untuk mempertahankan kinerja perusahaan melalui peningkatan penjualan agar laba bersih meningkat, melalui lingkungan bisnis internal agar inovasi dan memberikan nilai tambah dipertahankan bahkan ditingkatkan, melalui pembelajaran dan pertumbuhan agar pelatihan bisa dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berada di Sukabumi dan sekitarnya, sehingga memiliki kemungkinan mengurangi generalisasi temuan penelitian ini, keterbatasan lain dalam penelitian ini, dikarenakan terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk penelitian bersifat subyektif atau berdasarkan persepsi responden, sehingga dapat menimbulkan masalah jika persepsi responden dengan keadaan sesungguhnya berbeda. Dalam penelitian ini yang diukur adalah mengenai perilaku yang bersifat subyektif yaitu data kualitas yang dikuantitaskan sehingga sulit untuk menentukan seberapa besar dalam angka keperilaku tersebut ditingkatkan.

Keterbatasan jumlah indikator – indikator untuk menilai variabel konstraknya, padahal

indikator untuk mengukur variabel konstruk jumlahnya sangat banyak.

Daftar Rujukan

- Biljsma, Koopman 2003. *Introduction Trust Within Organization Personel* Riview Vol 32, No 5 543-556.
- Brahmasari, I. A, A. Suprayitno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Internasional Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2. September 2008:124-135
- Clemente, M.M., Green, S.D,S., 1999. *Kultur Organisasi Clases Executive*, Excellence Val 16,
- Denison, Misra 1995. *Toward Of Organizational Culture And Effectiveness Organization Scine*, Vol 6, No 2 March-April.
- Dwiastuti, P., 2011, P. D.,. *Trust, Kultur Organisasi Sebagai Penggerak Intelektual Capital Terhadap Kinerja Organisas*. STIE Triatma Mulya Bali.
- Grenberg, B., 2003, *Behavior In Organizations*, New Jersey, Prentice, Hall. Internaltional. Inc.
- Kaplan, R., Norton D.P., 1992. *The Balance Scorecard Measure That Drive Perfomance. Hard Vend Bussiness Riview 1992. Translation Strategi Into Action Boston Harvard Business School Press Beatty*,. 1996.
- Kusumawati, R., 2008, *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Diponogoro Semarang.
- Mulyadi 2001. *Balance Score Card*. Jakarta Salemba Empat.
- Mulyadi 2007. *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta Salemba Empat.
- Mulyadi, 2001. *Konsep, Manfaat Dan Rekayasa Akuntansi Manajemen*, Edisi 3, Salemba Empat.
- Mulyadi, Setiawan, 2001, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen* Edisi Kedua. Jakarta Salemba Empat.
- Nyhan, 2000 , *Changing The Paradigm Trust And It Role In Publik Sektor Organizations*.
- Paliszkieviet, P., 2012. *Orientation On Trust And Organization Performance*, Warsaw University Of Life Sciences Poland Management Knowledge and Leaning International Conference 2012.
- Pratiwi, B., 2006. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Strategi Integrasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan (Kepercayaan, Ketergantungan, Harapan Kelangsungan Hubungan)*. Universitas Diponogoro Semarang.
- Purwati,A. Darsono 2013. *Akuntansi Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Robbins, S.P., 1996, *Organizational Behavior; Concept, Controversies, Application*, 7th Edition New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Schurr, P And Ozanne JI. 1985. *Influence Of Echange Process: Buyer's Preconceptions Of A Seller's Trustworthiness And Bargaining Toughness*. *JournalOfOperationManagement Research* Vol 11, March P 939-53.
- Sudiyatno, B., 2010, *Peran Kinerja Perusahaan Dalam Menentukan Pengaruh Faktor-Faktor Fundamental, Makro Ekonomi, Resiko Sistematis, Dan Kebijakan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*. Universitas Diponogoro Semarang.
- Suharli, M., 2002. Studi Empiris Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Go Publik Di Indonesia. *Jurnal Maksi* Volume 6 Nomor 1 Januari 23-41.